

Partenio, Florencia; Frassa, Juliana; Ghiotto, Luciana

Riesgos laborales y autogestión: La significación de la prevención y la protección de la salud laboral en una cooperativa del sector metalúrgico

VII Jornadas de Sociología de la UNLP

5 al 7 de diciembre de 2012

CITA SUGERIDA:

Partenio, F.; Frassa, J.; Ghiotto, L. (2012) Riesgos laborales y autogestión: La significación de la prevención y la protección de la salud laboral en una cooperativa del sector metalúrgico [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2489/ev.2489.pdf

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

*VII Jornadas de Sociología de la UNLP "Argentina en el escenario latinoamericano actual:
debates desde las ciencias sociales",*

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata,
5, 6 y 7 de diciembre de 2012

Mesa 28: Los sentidos del trabajo.
Cultura, subjetividad e identidades en el mundo del trabajo

Título: "Riesgos laborales y autogestión: la significación de la prevención y la protección de la salud laboral en una cooperativa del sector metalúrgico"

Autoras:

Florencia Partenio: florencia.partenio@gmail.com (UNAJ)

Juliana Frassa: jfrassa@yahoo.com.ar (UNLP/UNAJ)

Luciana Ghiotto: luciana.ghiotto@gmail.com (UBA/UNAJ)

1- Introducción

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (a partir de ahora, CyMAT) han sido uno de los focos de análisis clásicos presentes en los estudios del trabajo. Las variables consideradas en el enfoque tradicional de las CyMAT se han referido siempre a un trabajador en relación de dependencia donde existe una específica organización del trabajo y una prescripción de la tarea claramente definida por la gestión empresarial. *Hoy, este enfoque, en su visión más ortodoxa, ya no nos sería útil para abordar las nuevas situaciones de trabajo existentes, que superan los límites del modelo de trabajo asalariado.* El trabajo autogestivo, el trabajo profesional autónomo y el cuentapropismo de baja calificación, entre otros, constituyen realidades laborales difícilmente aprehensibles desde el enfoque tradicional de las CyMAT.

Un gran espectro de nuevas formas del trabajo surgidas en los últimos cuarenta años no ha sido ampliamente incluido en las aproximaciones clásicas de los enfoques sobre CyMAT. Una de esas nuevas formas constituye el caso sobre el que aquí vamos a poner el foco: el *trabajo autogestivo en las empresas recuperadas*. Fábricas o empresas recuperadas ha sido la manera privilegiada de denominar una forma específica de acción desarrollada en los últimos años por las/os trabajadoras/es a partir de la situación de crisis financiera, cierre o quiebra de la firma en la que éstas/os se hallaban empleadas/os. Esta forma consistió, de manera resumida, en la "ocupación" de la unidad productiva –en algunos casos– y en la gestión

colectiva de la producción por parte de las/os trabajadoras/es. Si bien el proceso de surgimiento y los modos de gestión de las empresas recuperadas han sido abordados por la literatura especializada desde múltiples y diversas perspectivas, *los procesos de construcción y mejoramiento de las CyMAT en empresas recuperadas se presentan como una temática vacante dentro de los estudios del trabajo*. Se abre entonces un horizonte de análisis con un gran potencial en términos políticos y académicos.

En las empresas recuperadas, donde se asumen formas colectivas de *gestión*¹ del trabajo y los retiros se distribuyen entre los trabajadores/as, las CyMAT son problematizadas y abordadas de manera diferencial, considerando una serie de prioridades, necesidades y nuevas actividades. Se abre aquí una pregunta central: ¿cuáles son las particularidades que asumen las CyMAT en el caso de las empresas recuperadas? Del mismo modo, ¿cuál es la concepción de las CyMAT cuando no existe una contraparte que impone las condiciones, los ritmos y la carga de trabajo que el trabajador/a debe cumplir en su puesto de trabajo, sino que es el propio colectivo de trabajadores/as cooperativistas quien define la gestión y organización del trabajo?; ¿qué prácticas colectivas y/o individuales de rechazo o aprobación sobre las condiciones de trabajo vigentes existen en estas unidades productivas?, ¿qué lugar ocupan las CyMAT entre las prioridades organizacionales de una empresa recuperada? y ¿cómo se dirimen los conflictos ocurridos en torno a las CyMAT? Estos son los interrogantes que serán abordados en las siguientes páginas.

2- Acerca de cómo concebir las CyMAT

Desde lo que se ha denominado *el enfoque renovador de las CyMAT* (Neffa, 1995), el trabajo es considerado ante todo como un derecho humano fundamental, que permite el desarrollo personal de quienes lo realizan ya que la “actividad de trabajo no es neutra, compromete y transforma al que la realiza” (Teiger, 1998: 267). Este enfoque *asume el carácter complejo y multidimensional del trabajo y plantea la revalorización de la utilización de la creatividad y la subjetividad para llevar adelante una actividad de manera eficaz*. Esta postura se erige en contra de la visión tradicional sobre Higiene y Seguridad que se centra en un trabajo de tipo manual, individual, prescripto y asociado a un mandato u obligación moral. Desde esta concepción el trabajador es considerado fundamentalmente como fuerza física de

¹ En este estudio entendemos por *gestión* aquellas prácticas que permiten sostener la producción. En tal sentido, y tratándose de industrias manufactureras, comprende tanto las actividades destinadas a la consecución de materias primas, la creación de valores de uso –particularmente en lo referido a saberes técnicos- y su comercialización, como aquellas orientadas a asegurar al colectivo de trabajo la posibilidad legal de explotar los bienes de producción, realizar inversiones, certificar calidad, financiar sus actividades y realizar innovaciones tecnológicas (Partenio, 2010; 2011).

trabajo, como un factor productivo, que debe adaptarse a las normas establecidas por los organizadores de la producción. Por el contrario el enfoque “renovador” de las CyMAT, adoptado en esta ponencia, asume al trabajador/a como un ser multidimensional, heterogéneo, que en el desarrollo de su actividad pone en juego y compromete sus capacidades cognitivas, afectivas y relacionales.

El proceso de renovación se centró en dos puntos centrales: la concepción del proceso de trabajo y la estrecha relación entre éste y la salud de los trabajadores. El *proceso de trabajo*, según este enfoque, es el que determina la configuración que adquieren los diversos elementos de las CyMAT. Siguiendo a Neffa (1988), definimos el *proceso de trabajo* como la articulación del trabajo humano, de los medios de trabajo y de los objetos de trabajo, que procura la producción de bienes y/o servicios que tengan un valor de uso social².

Los elementos fundamentales presentes en cualquier proceso de trabajo son: a) El medio ambiente de trabajo; b) Las condiciones de trabajo; c) El esfuerzo y la carga física, mental y psicosocial de los trabajadores. En esta ponencia *partimos de la premisa de que la organización del trabajo*³ *es una categoría central en el estudio de las condiciones de trabajo*. Además de las particularidades que presenta cada proceso productivo, las CyMAT siempre se refieren a un modo de organización del trabajo específico. El modelo organizacional adoptado en cada unidad productiva es el sustrato material y simbólico sobre el que se desarrollan las condiciones de trabajo. En este sentido nos referimos al modelo organizacional no sólo como el conjunto de recursos materiales disponibles por la empresa para llevar adelante el proceso productivo sino, también, el conjunto de reglas, normas y significaciones que se establecen durante dicho proceso.

Lejos de comprenderla como una problemática meramente técnica, concebimos a las CyMAT desde un enfoque *relacional* donde las buenas o malas condiciones de trabajo van a estar determinadas por la relación del trabajador/a con los instrumentos de trabajo, la organización de la producción y la relación con los demás trabajadores/as (Castillo y Prieto, 1990). En este sentido hay que recordar que las CyMAT se encuentran enraizadas en una determinada organización, con sus normas, modelos de gestión, reglas jerárquicas, modelos cognitivos y cultura propia y siempre afectan al colectivo de trabajo en su conjunto.

² Entendiéndose por trabajo humano, la actividad orientada hacia un fin; por medios de trabajo, las maquinarias y equipos, instalaciones, herramientas y tecnologías utilizadas; y por objetos de trabajo, las materias primas, repuestos y otros insumos.

³ El término *organización del trabajo* hace referencia aquí a la división del trabajo, el contenido de la tarea, el sistema jerárquico, las modalidades de gestión (planificación y ejecución), las relaciones de poder y las cuestiones de responsabilidad (Dejours, 1990).

2.1 Las CyMAT en la empresa (de privada a cooperativa): la visión de los trabajadores/as

Esta ponencia se sustenta en una investigación precedente realizada sobre la temática de las CYMAT y los riesgos psicosociales en la “Cooperativa de Trabajo 7 de Septiembre Limitada”, fábrica de motores para electrodomésticos ubicada en la zona de Quilmes, Provincia de Buenos Aires. Tras una fuerte crisis económico-financiera en el año 2001, la empresa entró en concurso de acreedores. Luego de un período de crisis, la empresa fue recuperada por los trabajadores/as y a mediados de 2006 se constituyeron como cooperativa de trabajo. A principios de 2007 se promulgó la ley de expropiación, cediéndose las maquinarias e instalaciones a la “Cooperativa de Trabajo 7 de Septiembre Ltda.”. En la actualidad la cooperativa está conformada por 20 trabajadores/as -en su mayoría varones- que habitan en los partidos de Quilmes, Berazategui y Florencio Varela.

Una mirada retrospectiva sobre las condiciones de trabajo en esta empresa nos permite reconstruir y analizar cómo se fueron problematizando las nociones y significaciones sobre las CyMAT en la experiencia de trabajo autogestivo. En esta *narrativa de la industria* (Partenio, 2011), los registros sobre accidentes de trabajo, medidas de “seguridad e higiene”, acciones de prevención y mejoramiento de las condiciones de trabajo y del ambiente laboral, reconoce una serie de hitos que se reavivan en la memoria como moralejas del destino y signos de aprendizajes, o que permanecen con contornos borrosos en la historia de la empresa. Veamos entonces cuáles fueron los hitos que caracterizaron y problematizaron las CyMAT en esta empresa.

En el relato sobre las modificaciones generadas a partir de la organización gremial al interior de la fábrica se marca un “antes y un después”, al mejorar las condiciones de “seguridad e higiene”, lograr recomposiciones salariales e intentar priorizar las negociaciones colectivas por encima de las individuales. Este giro se provoca a partir de la normalización sindical iniciada durante la transición democrática⁴, cuando en la fábrica se realizan elecciones para elegir delegados/as de base. Algunos/as recuerdan que las primeras delegadas fueron “pioneras”, como Nilda que “le peleaba todo” al dueño. Según explican, antes “ni el

⁴ Con la vuelta de la democracia, junto a un grupo de delegados de la agrupación peronista “Felipe Vallese”, Francisco “Barba” Gutiérrez disputará la conducción de la seccional Quilmes-Berazategui-Florencio Varela de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). En el caso de la zona de Quilmes, Berazategui y Varela, entre 1983 y 1986 se da un primer ciclo de recuperación sindical en distintos gremios (sanidad, cervecero, metalúrgico, del vidrio), que arman listas pluralistas integradas por peronistas combativos/as, comunistas y socialistas del Movimiento al Socialismo (MAS); este fue el caso de la UOM, que triunfa desde la Lista Naranja encabezada Gutiérrez, proveniente del peronismo combativo (Cieza y Wallace, 1994).

desayuno te servían acá”, y después “tuvieron que modificar todo”. Estas modificaciones se plasmaron en “porcentajes por producción”, los “ticket canasta” y reformas edilicias que habilitaron “baños con vestuarios”, el comedor para los operarios y otro para el personal jerárquico.

En cuanto a las normas de “seguridad e higiene”, las ausencia de controles se puso en evidencia a partir de una serie de episodios que habilitaron las modificaciones en cuanto a los riesgos presentes en el uso de maquinarias, en la acumulación de materiales inflamables o en la caída de cargas suspendidas de manera inadecuada. Estos episodios son recreados por los trabajadores/as a partir de “accidentes” que ocurrieron en distintos sectores de la fábrica, como por ejemplo, la pérdida de una mano de un operario en la sección de balancines, lo cual habilitó la modificación de las protecciones de las maquinarias. Otro de los episodios ocurrió con “el gran incendio del ‘87” en una sección de depósito donde se almacenaba materiales plásticos y cartón, momento en el cual se evidenció la falta un sistema de detección de incendios y de los elementos para actuar en caso de incendios como mangueras y matafuegos en condiciones.

Entre las causas, los trabajadores/as ubican tres motivos: el primero de ellos asociado con la falta de cumplimiento de las normas por parte de la empresa (por ejemplo, extintores de incendio vencidos y mangueras obsoletas); el segundo asociado con la fallas de supervisión del personal jerárquico que priorizaba el aumento del ritmo de producción; el tercero -y en menor medida- asociado con “descuidos” de los propios trabajadores/as (por ejemplo, operar maquinas con anillos en las manos, tener el pelo suelto en ciertos sectores de riesgo).

En cuanto a la salud de los trabajadores y el conocimiento de las CyMAT, la presencia del sindicato y de sus delegados/as de fábrica movilizó una serie de acciones en pos de la *salud laboral*. Estas acciones fueron claves durante el período de crisis de la fábrica, principalmente a partir del año 2001. Durante esa época, contaron con la revisión médica a cargo de la obra social sindical, debido a los altos niveles de *estrés ocupacional* que atravesaban los trabajadores/as. Al mismo tiempo, dentro de la seccional, en el año 2005 se crea la “Comisión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente”, dependiente del “Área de Capacitación”, conformada por delegados de fabrica y “asesorados por expertos”. Desde esta “área” se impulsaron una serie de “cursos de capacitación” enfocados en la “prevención”, a partir de su vinculación con universidades y ONGs⁵. Al respecto el Director del Área decía “ahora son

⁵ En 1995 se inicia el vínculo entre UNQUI y UOM. A partir del Programa de Formación y Asistencia del UNQUI y la UOM, se proyectan una serie de capacitaciones. Desde el 2005, el equipo técnico UNQUI-Fundemos organiza el “Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, con “jornadas de capacitación” para delegados sindicales del gremio y con la proyección de un “plan que brinde información a los trabajadores sobre esta

formadores de formadores. El tema lo requiere, porque es necesario formar delegados que se dediquen a la prevención de accidentes, nada menos”⁶. De este modo, los trabajadores/as accedieron a cursos sobre “normas de seguridad e higiene” a partir del sindicato.

3. Los factores psicosociales y la percepción subjetiva de las CyMAT

De acuerdo a los objetivos inicialmente planteados, en este apartado presentamos los resultados de nuestra indagación particular sobre los factores psicosociales⁷ del trabajo en la cooperativa. Para ello recurrimos fundamentalmente a dos fuentes: los testimonios de las entrevistas en profundidad y los resultados de la aplicación de un censo de realización propia. Mientras que los primeros aportaron una “descripción densa” de las experiencias subjetivas de los trabajadores/as, la implementación del censo nos permitió obtener datos actuales agregados sobre las características socio-laborales de ellos/as y sus percepciones y valoraciones respecto al trabajo y a las condiciones en que lo desarrollan.

Si bien el censo es una técnica de carácter cuantitativo, el cuestionario diseñado se propuso abordar específicamente los factores psicosociales presente en las CyMAT, haciendo hincapié en las percepciones y valoraciones subjetivas respecto al trabajo y las CyMAT, y obtener indicadores proxis de la satisfacción laboral. El censo fue diseñado específicamente para este estudio en base a información primaria de la propia organización, lo que posibilitó profundizar sobre rasgos y características de la empresa y sus trabajadores/as. El cuestionario, que se aplicó sobre un universo de 18 trabajadores⁸, se estructuró en torno a 36 preguntas, de las cuales 29 fueron cerradas y 7 abiertas.

Las cuatro dimensiones abordadas en el censo, y que se presentan por separado en esta sección, son: *Características socio-laborales de los trabajadores*, *Condiciones de trabajo (en la empresa privada y la cooperativa)*, *Percepción de la cooperativa* y *Percepción del trabajo*. A continuación presentamos los principales resultados de estas dimensiones, triangulando

materia”, y “que en la práctica tengan sus propios criterios de seguridad, sus propias mediciones de medio ambiente y que puedan elaborar propuestas”. La “necesidad” de estas acciones se funda en el hecho de que “hay muchos compañeros expuestos a riesgos y es un derecho ineludible de los trabajadores preocuparse por las condiciones seguras de trabajo. Además esto se logra sólo con la participación de los trabajadores”. Al respecto ver: “La seguridad y el derecho a la vida”, *El Metalúrgico*, N° 20, septiembre de 2005, p. 10.

⁶ Entrevista con el Director del Área de Capacitación de la UOM, seccional Quilmes, Berazategui, Varela. En: “Prepararse para lo que venga”, *el Metalúrgico*, N° 26, septiembre de 2008.

⁷ Siguiendo el análisis de Gollac y Bodier (2011) podemos identificar que los factores psicosociales de riesgo en el trabajo pueden agruparse en torno de 6 ejes: la intensidad del trabajo y del tiempo de trabajo; las exigencias emocionales; la autonomía en el trabajo; las relaciones sociales en el trabajo; los conflictos de valores; la inseguridad de la situación de trabajo.

⁸ Si bien la cooperativa está conformada por 20 socios/trabajadores, dos de ellos no pudieron ser censados: uno por encontrarse ausente ese día y la otra por estar con una licencia personal sin retiros desde hace unos meses.

dicha información con los testimonios recogidos en las entrevistas a los trabajadores/as. De esta manera pretendemos conjugar los datos cuantitativos del total de la población censada con información cualitativa que nos permita ahondar en el análisis de las significaciones y sentidos de las prácticas y discursos de los trabajadores/as.

3.1 Condiciones de trabajo (en la empresa privada y la cooperativa)

En lo que respecta al análisis de las CyMAT en la empresa, el censo relevó información sobre diferentes cuestiones. Por ello hemos dividido este apartado en tres ítems diferenciados que corresponden a:

- A) la situación actual de conocimiento y puesta en práctica de las reglas de Higiene y Seguridad (HyS) y percepción de los riesgos del trabajo,
- B) la valoración comparativa que hacen los trabajadores/as de las CyMAT en la empresa privada y en la cooperativa,
- C) las sugerencias concretas de mejoramiento de las CyMAT que realizan los trabajadores/as.

A) En términos generales se observan índices favorables en relación al conocimiento y puesta en práctica, por parte de los trabajadores/as, de las normas de seguridad en la actualidad: el 89% declara conocer las normas de HyS vigentes y haber participado en actividades de capacitación en la temática; el 78% señala haber sido consultado respecto a la elaboración de las pautas de seguridad en la cooperativa; y cerca del 80% señala utilizar siempre o muy frecuentemente los elementos de HyS.

Las razones que adjudican quienes declaran usar los elementos de seguridad **con poca frecuencia** (que representan un 22% del total) se refieren a “falta de costumbre”, “falta de exigencia y control en el uso”, “incomodidad y molestia en el uso de los elementos” y “por la pérdida de tiempo que implica ponerse todo”.

Por el contrario quienes declaran utilizarlos **siempre o muy frecuentemente** destacan que se usan “por necesidad de auto-protección, seguridad y cuidado de la salud”, “por exigencias que impone la cooperativa” y “por costumbres” ya adquiridas en su trayectoria laboral.

Las razones señaladas para justificar el no uso de los elementos de protección personal nos sugiere que simbólicamente todavía se relaciona el lugar de la supervisión con la figura de control existente bajo gestión patronal. En el imaginario de muchos trabajadores/as todavía se

concibe que una autoridad externa sea la encargada de controlar y monitorear el cumplimiento de las pautas de HyS.

En relación a los **tipos de riesgo** que se observan en el lugar de trabajo, se ponderó como primera opción⁹ los riesgos “Mecánicos /tecnológicos” (33.3%). Si tomamos la cantidad total de valoraciones, independientemente del orden de prioridad, aparece también la opción “Mecánicos /tecnológicos” como la más elegida (30%), seguida de los riesgos “Sonoros” (23%). En la opción “Otros”, elegida por 5 trabajadores, se consignaron el riesgo eléctrico, la pintura, los olores fuertes y la respiración de polvillo.

Si bien dos de los censados/as declararon no observar ningún tipo de riesgos en el trabajo, en términos generales existe una alta percepción de riesgos.

B) Al indagar sobre las CyMAT de manera comparativa, entre la empresa bajo gestión privada y en cooperativa, se pueden observar varias cuestiones que se relacionan directamente con el modo de concebir el trabajo y las responsabilidades en uno y otro modelo de organización.

En primer lugar se reconoce que el control de las condiciones de trabajo era más elevado en la empresa privada que en la cooperativa. El 33.3% de los censados calificó de alto el grado de control de las CyMAT en la empresa privada, mientras que en el caso de la cooperativa esta categoría alcanzó sólo el 22%. La relación se invierte en la calificación de bajo control que obtiene un 11% en el caso de la empresa privada y de 28% en la cooperativa. Este dato se relaciona con las razones que se señalan para justificar la inutilización de los elementos de seguridad e higiene que se refieren a la *relajación de los controles en la cooperativa*.

Respecto a los **accidentes de trabajo**, el 55% de los censados declara haber sufrido algún siniestro en su trayectoria laboral dentro de la empresa, señalándose que todos ellos se produjeron durante la gestión privada de la misma. Los tipos de accidentes más frecuentes fueron lesiones oculares y cortadura y contusión en las extremidades (por utilización de prensa). En la mayoría de los casos los trabajadores/as hacen referencia a un descuido personal o a la falta de utilización de los elementos y vestimenta de protección personal como causantes de dichos accidentes.

⁹ Es necesario aclarar que en las preguntas cerradas que presentan opciones múltiples los censados debían ponderar las tres primeras opciones señaladas. Por ello el análisis de la información recogida se refiere al ranking de las tres posiciones en estas preguntas.

En relación a la salud física de los trabajadores/as podemos agregar que la mitad de ellos señalan haber sufrido algún malestar físico asociado al trabajo. Entre los principales tipos se consignan: “alergias y problema pulmonar”; “colesterol y diabetes alta por la situación de crisis con la empresa”; “problemas de vista”; “cansancio visual e inflamación de ojos”; “dolor de espalda y cansancio de piernas por postura incómoda” o “por estar parada mucho tiempo”; “lumbalgias”; “desmayos a causa de la tensión y el exceso de trabajo”; “gripes y resfríos porque el lugar es frío”; y “dolor de estómagos por nervios”. Los encuestados/as asocian, en su gran mayoría, el padecimiento de estos malestares con la última etapa de crisis de la empresa bajo gestión privada, cuando la incertidumbre e inestabilidad laboral era la sensación predominante.

Al momento de evaluar el crecimiento o disminución de los riesgos en el trabajo desde la formación de la cooperativa, el 67% de los trabajadores/as creen que los riesgos permanecieron estables frente a un 28% que sostiene que disminuyeron. O sea que para la gran mayoría no hubo una mejora directa en términos de riesgos de trabajo. Algo similar ocurre en la evaluación cualitativa de las CyMAT propiamente dichas que se expresa en la siguiente tabla.

Tabla 1: Evaluación de las CyMAT en la cooperativa y la empresa privada (en porcentajes)

	En la cooperativa	En la empresa privada
Muy buenas	5,6	5,6
Buenas	55,6	61,1
Regulares	38,9	22,2
Malas	0	5,6
Ns/Nc	0	5,6
Total	100	100

Si bien el 60% de los trabajadores/as considera que las CyMAT en la cooperativa son **buenas** o **muy buenas** (6 puntos porcentuales menos que en la valoración en la empresa privada), la valoración de **regulares** casi duplica su valor en el caso de la cooperativa. Este dato señala que para algunos trabajadores/as las condiciones de trabajo han empeorado en relación a las condiciones existentes en la empresa privada, lo que vendría a cuestionar

muchas de las posiciones que homogeneizan las perspectivas del elenco productivo bajo la forma autogestiva, incluso considerando la diferencia etaria.

Si realizamos el análisis de manera desagregada encontramos que para 6 de los censados/as las CyMAT no han presentado modificación entre la gestión privada y la gestión cooperativa de la empresa. Por otro lado, 6 trabajadores que valoran a las CyMAT como muy buenas o buenas en la empresa privada ahora las caracterizan como regulares en la cooperativa. Sin embargo encontramos otro porcentaje similar (5 trabajadores/as) que señalan la tendencia opuesta, valorando en mayor grado las CyMAT en el período de auto-gestión de la empresa: de regulares o malas se pasan a considerar como buenas o muy buenas en la cooperativa.

En este punto, como podemos observar, encontramos tendencias heterogéneas. Sin embargo, el dato significativo es que sólo un 28% de los trabajadores/as percibe una mejoría en las CyMAT desde la formación de la cooperativa. Este dato pondría en cuestionamiento supuestos –muchas veces enunciados desde posicionamientos teóricos- encadenados a las prácticas *autogestión, asociatividad y solidaridad*.

Al indagar sobre los motivos de estas diferentes valoraciones, quienes sostienen que las CyMAT en la cooperativa han empeorado respecto a la gestión privada señalan que “antes había mucho trabajo, las máquinas funcionaban mejor, tenían elementos de seguridad”, “antes había más control y velocidad de trabajo, ahora hay más libertad pero menos trabajo”, “hoy falta información, hay preocupación por el trabajo, por la jubilación” y “falta control y exigencia”.

Por su parte, quienes creen que las CyMAT han experimentado una mejoría señalan que “hubo mejoras en instalaciones de luz, en la infraestructura y en las capacitaciones”, “ahora hay libertad pero me tengo que cuidar yo”, “nos capacitamos bien, se hicieron cosas”, “antes eran peores por incumplimiento de pago de salarios y presión de los supervisores” y “en la cooperativa mejoró el cariño del grupo”.

Finalmente algunos de los trabajadores que no cambiaron su valoración señalan que: “EME SRL¹⁰ no obligaba a usar los elementos y ahora ya es costumbre”, “no cambió nada, no hay mucho peligro”, “en EME SRL había técnicos que te asistían, en la cooperativa faltan recursos económicos”, o “en EME SRL te daban todo”.

¹⁰ Utilizamos la sigla ficticia EME SRL para referirnos al nombre de la empresa privada.

Claramente, la diferente valoración de las CyMAT que hacen los trabajadores/as depende de las variables consideradas en uno y otro caso. De lo que no cabe duda es que la valoración de las CyMAT en la cooperativa se relaciona fuertemente con los aspectos del trabajo que, según la opinión y percepción de los trabajadores/as, tuvieron mayores consecuencias en su vida laboral desde la formación de la cooperativa.

En este sentido, los tres aspectos más ponderados fueron, en este orden, “la mayor responsabilidad asumida” (39%), “los menores ingresos” (44%) y “la pérdida de beneficios sociales” (17%). Sin embargo al considerar la cantidad total de elecciones obtenidas la opción “menores ingresos” ocupa el primer lugar con el 35% de representación, seguida por las otras dos opciones. Estos tres aspectos son, simultáneamente, los más señalados en las entrevistas.

Por su parte la disminución de los ingresos¹¹ y la merma (o desaparición) de beneficios sociales¹² desde la formación de la cooperativa son vividas como una fuerte pérdida por parte de los trabajadores, especialmente por aquellos de mayor edad que ven disminuidas sus posibilidades de alcanzar una jubilación aceptable.

Estos datos señalan que las pérdidas materiales y la asunción de la actividad de gestión como responsabilidad propia pueden contribuir a que algunos trabajadores/as consideren que en la cooperativa se han desmejorado las condiciones de trabajo. En términos generales podemos decir que la valoración de las CyMAT presenta una amplia heterogeneidad, dependiendo del posicionamiento positivo o negativo respecto al pasaje a la forma autogestiva. Sin embargo es notorio el énfasis que se pone en los aspectos materiales del trabajo, especialmente en los beneficios perdidos (ingresos estables, jubilación, vacaciones pagas) al momento de la evaluación de las CyMAT.

En sintonía con lo expuesto más arriba, al indagar sobre la existencia de malestares psicológicos asociados al trabajo, el 95% de los encuestados/as señala sufrir actualmente algún malestar psicológico que, en general, se identifica como “preocupaciones”, “nerviosismo” y “stress”. Aunque no todos los trabajadores/as identifican una causa clara de este malestar, entre los elementos más frecuentemente señalados podemos nombrar:

¹¹ Los ingresos (o retiros en este caso), contiene numerosas significaciones: concretas (mantener la familia, ganarse la vida, subsistir) pero también abstractas en la medida que el ingreso contiene sueños y proyectos. De modo inverso el salario puede vehiculizar todos los significados negativos que implican las limitaciones materiales que impone (Dejours, 1990).

¹² En este punto es importante recordar que a pesar de haber perdido la condición de asalariados al producirse la quiebra de la empresa, la filial Quilmes de la UOM mantuvo la afiliación de estos trabajadores/as a la obra social con lo cual nunca perdieron la cobertura médica que garantizaba el sindicato.

- el funcionamiento interno de la cooperativa: “abrumado por indefiniciones, por armar grupo”, “necesidad de convencer a la gente”, “falta de comunicación e información”.
- los problemas económicos de la cooperativa y los bajos ingresos
- la escasez / cuando hay falta de trabajo: “me voy, prefiero que me descuenten”, “por no posibilidad de progreso”, “la falta trabajo”.
- la responsabilidad por el cargo ocupado: “los nervios porque no sale lo planificado”, “por el cargo”, “por la responsabilidad del trabajo contable”.

Como se desprende de las respuestas existe un alto grado de malestar psicológico asociado al trabajo. Dicho malestar se refiere fundamentalmente a aspectos organizacionales, a las nuevas responsabilidades asumidas y a la incertidumbre e inestabilidad económica que representa la gestión colectiva de la empresa. Claramente los aspectos que mayores consecuencias tuvieron en la vida de los trabajadores/as desde el quiebre de la empresa privada son los mismos que determinan el tipo de valoración que realizan de las CyMAT en la cooperativa y los que se asocian en mayor medida con el padecimiento de algún tipo de malestar psicológico actual.

C) Al momento de consultar a los encuestados/as sobre las **sugerencias** que realizarían para mejorar las actuales condiciones de trabajo en la cooperativa, estos señalaron múltiples acciones. Las sugerencias en mayor medida se asocian a cuestiones materiales y edilicias y, pocas veces, hacen referencia explícita a políticas de “seguridad e higiene”. Las sugerencias más frecuentes, por orden de relevancia, fueron: “realizar mantenimiento de la maquinaria”, “mejorar la instalación eléctrica” (del sector que falta), “conseguir más órdenes de trabajo”, “aumentar los retiros”, “incluir más capacitación y mejorar la concientización de los trabajadores”, “mejorar el aspecto edilicio (pintura) y la calefacción del lugar”, “incluir técnicos especializados”.

Por otro lado llaman la atención tres propuestas que se relacionan con cuestiones específicamente organizacionales. Ellas se refieren a “aprender el oficio de los otros para reemplazarlos”, “crecer con un sistema informático” y “circular más la información para no generar sospechas y malos entendidos”. Concretamente estas sugerencias se relacionan con la polivalencia de los trabajadores/as para lograr la sustitución entre los puestos de trabajo, la mejora de los mecanismos de comunicación interna y la búsqueda de mayor eficiencia en la administración empresarial. Si reconstruimos los ejes sobre los cuales han girado los últimos

talleres de capacitación¹³, muchos se vinculan con estas cuestiones (la posibilidad de rotación de tareas, la distribución de responsabilidades entre compañeros, las expectativas diferenciales frente a los logros y/o progreso de la cooperativa, etc.)

Como podemos observar las sugerencias guardan una fuerte relación con los aspectos materiales y organizacionales que los trabajadores/as señalan como causantes de malestar psicológico.

3.2 Percepción de la cooperativa

Al adoptar una visión holística de las CyMAT, consideramos que los aspectos psicosociales del trabajo son igualmente relevantes que los ambientales o físicos para el desarrollo de buenas condiciones laborales. En este sentido, en este apartado indagamos sobre las percepciones y valoraciones que hacen los trabajadores de la cooperativa y su trabajo.

Al momento de opinar sobre el **funcionamiento interno** de la cooperativa una amplia mayoría de trabajadores (78%) sostiene que debe ser la asamblea quien defina las normas y formas de trabajo. Un porcentaje menor (22%) atribuye al Consejo de Administración esa responsabilidad, sin señalarse ninguna otra opción (como la de un consultor externo, por ejemplo). Esto deja en claro que la asamblea es reconocida como el máximo órgano de autoridad legítima en la cooperativa, lo cual señala la existencia de un fuerte consenso en torno al carácter participativo de la toma de decisiones.

Por su parte, los **rasgo de la cooperativa más valorados** por los trabajadores son, en este orden, el *carácter cooperativo de la empresa*, la *estabilidad laboral* y la *libertad en el trabajo*, siendo esta última opción la que mayor porcentaje obtuvo en la distribución general, con un 27% de representación. Esta valoración es sumamente importante ya que la autonomía y la posibilidad de encontrar sentido al trabajo realizado constituyen indicadores altamente ponderados en la medición de la satisfacción laboral y la disminución de la carga psíquica del trabajo (Gollac, 2008).

Ahora bien, respecto a los **principales problemas** percibidos en la cooperativa se señalan como prioritarios, en este orden, la “falta de capacitación técnica o de gestión”, los “problemas de financiamiento” y los “problemas de comercialización y acceso a mercados”. Sin embargo si no consideramos la ponderación otorgada por los censados/as, los problemas

¹³ Algunos impartidos a través de REDES y otros por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

de financiamiento constituyen la opción más señalada (29%) seguida por las otras dos opciones que representan un 18% cada una de ellas (Ver Tabla 2).

Dentro de la categoría *Otros problemas*, que obtuvo el 8% en el total de las opciones se señalan como obstáculos para la cooperativa: “la falta comunicación e información desde la comisión”, “la falta de responsables o técnicos”, “las cuestiones legales”, “falta ingenieros y de innovación” y “el aumento del precio de las materias primas”.

Si bien el señalamiento de problemas de financiamiento y comercialización, que en cierto sentido pueden ser considerados como “externos” a la cooperativa, tuvieron altos porcentajes de elección (47% de las respuestas agregadas), es interesante hacer notar que los aspectos “internos” u organizacionales tienen, también, una importancia central. La capacitación, la gestión, la comunicación y el funcionamiento interno abarcan, en términos agregados, el 33% de las respuestas de los trabajadores según la distribución general.

Tabla 2: Principales problemas percibidos (en porcentajes)

Principales problemas	% distribución general
Problemas de financiamiento	29,4
Problemas de comercialización y acceso a mercados	17,6
Falta de capacitación técnica o de gestión	17,6
Tecnología obsoleta	15,7
Otros	7,8
Problemas de organización interna	7,8
Política económica nacional actual	3,9
Total	100,0

Asimismo, la identificación de los problemas se relaciona con las prioridades que, a criterio de los trabajadores/as, debería tener la cooperativa en la actualidad. Las tres prioridades señaladas, independientemente del puesto de trabajo ocupado por el censado/a, fueron: 1- Aumentar la producción, 2- Preservar y/o aumentar el empleo y 3- Incorporar nueva tecnología. En este ranking se enfatiza el elemento económico como prioritario. Esto se evidencia aún más si observamos los porcentajes obtenidos en la distribución general. Como se observa en la Tabla 3, la opción “Aumentar los retiros” se sitúa ocupando el segundo lugar con un 22% de representación sobre el total lo cual reafirma el valor prioritario que adquiere “lo económico” para el funcionamiento de la cooperativa y el bienestar de sus trabajadores/as.

Podemos concluir, entonces, que si bien los aspectos organizacionales relativos al funcionamiento de la cooperativa son identificados como problemáticos no son considerados como aspectos prioritarios en la actual coyuntura, tal como si ocurre con la dimensión económica.

Tabla 3: Principales prioridades percibidas (en porcentajes)

Principales prioridades	Porcentaje distribución general
Aumentar la producción	27,5
Aumentar los retiros	21,6
Incorporar nueva tecnología	17,6
Capacitar a los trabajadores	11,8
Preservar y/o aumentar el empleo	11,8
Aumentar la productividad del trabajo	7,8
Otros	2,0
Mejorar las CyMAT	0,0
Total	100,0

En relación a los problemas organizacionales que se presentan actualmente en la cooperativa, los trabajadores/as censados/as ampliaron sus respuestas a las preguntas del censo tanto en conversaciones informales (que se registraron como notas de campo de la investigación) como en las entrevistas. Entre las problemáticas se señalan: “el trabajo múltiple”, “la insatisfacción respecto a la cooperativa porque no se vislumbra un crecimiento productivo o económico” y “la diferencia percibida entre el discurso y la práctica cooperativista”.

Por su parte los trabajadores/as que ocupan u ocuparon lugares de conducción y/o gestión señalan como problemas “la visión cortoplacista de muchos cooperativistas que limita las decisiones sobre el crecimiento futuro de la empresa”, “la invisibilidad [para el resto de los compañeros] de la cantidad de horas de trabajo fuera de la cooperativa en actividades comerciales, políticas y de relación institucional para la cooperativa”, “el trabajo cotidiano que no te da tiempo para pensar en el largo plazo de la cooperativa” y “la falta de visión empresarial en algunos socios”.

La utilización de los testimonios recogidos mediante técnicas cualitativas nos permitió ahondar en los conflictos propiamente organizacionales a los que se hace alusión que, en su mayoría, se relacionan con el funcionamiento cooperativo, las distintas visiones de la empresa y las responsabilidades que deben asumir los socios/ trabajadores/as, según ocupen roles en el

CA, la coordinación o sean “referentes” de un área que les implique asistir a reuniones fuera de la fábrica.

3.3 Percepción del trabajo

Como señalamos al inicio de este trabajo, la evaluación de las CyMAT comprende la consideración de los aspectos más subjetivos del trabajo, aquellos que tienen que ver con el grado de satisfacción, la percepción del propio trabajo y la perspectiva de futuro, entre otros. En relación al primero de estos puntos podemos señalar que el 67% de los trabajadores/as considera que existe un **grado de compañerismo** medio en la cooperativa, frente a un 22% que lo considera alto. A esto podemos sumar que el 72% de los trabajadores consideran que su trabajo al interior de la cooperativa es valorado por los demás en un grado medio o alto y, en igual porcentaje, que está “muy orgulloso” de trabajar en la cooperativa. Estos indicadores parecen señalar la existencia de un satisfactorio ambiente de trabajo donde los trabajadores/as se sienten reconocidos por su tarea y establecen buenos vínculos personales con sus compañeros/as.

Respecto a las expectativas a futuro, el 83% señala que le *gustaría que el trabajo en la cooperativa fuese para el resto de su vida*. Sin embargo, al momento de consultarles sobre el *deseo de volver a tener un trabajo en relación de dependencia* el 39% responde afirmativamente, lo cual se relaciona, a su vez, con otra de las preguntas donde el 28% señala no creer tener posibilidades de desarrollo profesional en la cooperativa.

Asimismo, al indagar sobre el deseo de que los hijos/as trabajen en la cooperativa, indicador aproximativo de la satisfacción o “bienestar” laboral (Gollac, 2008) el 50% de los trabajadores/as responde de manera negativa.

Estos datos indican que todavía se encuentran fuertes tensiones, a nivel subjetivo, entre el trabajo asalariado y el de tipo autogestivo. Si bien la cooperativa se considera como una alternativa laboral viable (especialmente luego de la quiebra de la empresa), la creencia de no poder progresar profesionalmente y el deseo de volver a tener los beneficios de un trabajo en relación de dependencia (presente en un 30% de los trabajadores/as) pone en evidencia las tensiones subyacentes en el proceso de gestión colectiva del trabajo.

Las tensiones a las que hacemos referencia presentan, asimismo, diferencias según la condición de género de los trabajadores/as. En el deseo de volver a tener un trabajo en relación de dependencia, es más representativo el grupo de mujeres. Entre ellas el 40% desearía regresar a una relación de dependencia frente a un 30% que señala esta misma opción entre los varones. La misma tendencia se observa al preguntar sobre el deseo de pasar el resto

de su vida en la cooperativa: el 100% de los varones respondió afirmativamente mientras que entre las mujeres lo hizo el 40%. Podemos señalar entonces que las mujeres son más proclives que los varones a dejar el trabajo en la cooperativa por un trabajo en relación de dependencia. Sin embargo, es necesario problematizar estos porcentajes.

Llama la atención, analizando los testimonios de las entrevistas, que muchas de las mujeres trabajadoras aceptaron formar parte de la cooperativa por no hallar una mejor alternativa en el mercado laboral. En este sentido, según se desprende de sus relatos, no fue una opción deseada y, aunque reconocen tener ahora mayor “coraje” y reconocimiento de sus pares y su familia, podrían cambiar el trabajo en la cooperativa por un mejor empleo en relación de dependencia.

En referencia a ello, el lugar -histórico- que tuvieron las mujeres como trabajadoras de la empresa marcó su experiencia dado que atravesaron dificultades para conseguir que reconozcan las categorías o su pasaje como “en blanco”, después de realizado trabajo a destajo en los domicilios. La crisis de la empresa puso en jaque los únicos ingresos del hogar, ya que son jefas de hogar con hijos/as y adultos mayores a cargo.

Por otro parte, interesante señalar que en esta pregunta no se observa diferenciación etaria, que sostendría la hipótesis que los/as jóvenes serían los más propensos a abandonar la cooperativa. De hecho las encuestadas que señalan no querer terminar su vida laboral en la cooperativa tienen más de 40 años. Por el contrario, en la pregunta sobre desear volver a tener un trabajo en relación de dependencia, los 7 trabajadores (39%) que dieron una respuesta afirmativa se concentran en los extremos etarios: un 28% entre menores de 30 y un 57% entre los mayores de 50.

Al indagar sobre los motivos de las respuestas respecto al deseo de permanecer en la cooperativa o conseguir un trabajo en relación de dependencia, encontramos razones múltiples.

Los motivos que justifican el deseo de seguir en la cooperativa por el resto de la vida (que representan el 83% del total) presentan entre sí marcadas diferencias. Por un lado encontramos respuestas “*por negativa*” que incluyen los argumentos que hacen referencia a la resignación o condicionamientos externos, por un lado, y aquellos que ponen condiciones a la permanencia en la cooperativa, por otro. En ambos tipos de respuesta se resaltan elementos condicionantes que limitan la libre elección individual. Entre las primeras, que representan el 20%, se señalan como condicionantes de la búsqueda de otro empleo, la edad y la próxima jubilación. Entre las segundas, que representan un 27%, se señala que se permanecería en la cooperativa “pero con más retiro/más capacitación intelectual”, “en otras condiciones, con

mas trabajo, mas hablado”, “si viene alguien y toma las riendas para llevar más plata” y “si aumenta el trabajo y el sueldo”.

En síntesis, el 47% de los censados/as que respondieron afirmativamente a la pregunta sobre el deseo de permanecer en la cooperativa por el resto de la vida lo hicieron en sentido potencial o condicionado.

Por otro lado encontramos respuestas “*por afirmativa*” que resaltan, por un lado, las cuestiones afectivas que los ligan al devenir de la cooperativa (“porque lo llevo en la sangre”, “por la lucha que tuvimos”, “porque me siento parte, para ver crecer el movimiento del que somos parte”) y, por otro, las condiciones de trabajo propias de un esquema de organización autogestivo (“independencia y libertad en el trabajo”, “no hay patrón, libertad, horarios libres”, “por la libertad, poder participar de decisiones, tener papel activo, “uno es su propio patrón, no hay que estar a la orden de nadie”). Este conjunto de respuestas que hemos denominado afirmativas explican el 53% del total de quienes respondieron afirmativamente al deseo de permanecer en la cooperativa.

Por su parte, los tres encuestados/as que señalaron no desear que el trabajo en la cooperativa sea para el resto de su vida, que representan el 17% del total, justifican que: “no quería la cooperativa, me tuve que adaptar a la situación”, “por mejores ingresos” y “porque tengo mi propio oficio”.

En relación a la valoración de la condición asalariada, las razones que argumentan el deseo de volver a tener un trabajo en relación de dependencia hacen referencia a los beneficios sociales (jubilación, obra social, ART, horas extras) propios de este tipo de relación laboral, la posibilidad de obtener ingresos más elevados y la disminución de la responsabilidad en el puesto de trabajo.

En contraposición, las razones por las que 11 de los 18 censados señalan **no querer volver a trabajar en relación de dependencia** se refieren a las condiciones de trabajo propias de la gestión colectiva del trabajo (especialmente se consigna la libertad y estabilidad en el trabajo), el placer de desempeñar un saber hacer u oficio y los años de antigüedad que favorecen la estabilidad laboral en un lugar ya conocido.

Respecto a la pregunta sobre las **actitudes que más se valoran en un trabajador de la cooperativa** encontramos que la “disposición para el trabajo” es elegida como primera y segunda opción en el ranking de las tres opciones más valoradas, representando el 40% de las elecciones totales, seguida de la “solidaridad”, con 19% de las elecciones. Esta segunda actitud se encuentra muy cercana a las opciones “calificación” y “asunción de responsabilidades”, cada una de ellas con 17% de representación en la distribución total.

Aunque encontramos cierto grado de dispersión en las respuestas, se evidencia que los aspectos actitudinales y valorativos son los más apreciados por los trabajadores/as cooperativistas en sus compañeros/as.

4. Conclusiones

El abordaje de los factores psicosociales de la CyMAT nos abre un campo permeado por las heterogeneidades, diferencias y riquezas. De acuerdo a lo expuesto a lo largo de esta ponencia creemos que la clave explicativa de la situación de las CyMAT en la cooperativa analizada no se encuentra en las características del proceso productivo, sino *en la transformación de la organización del trabajo*. Mientras que la materialidad del proceso de trabajo no ha sufrido modificaciones relevantes desde la formación de la cooperativa, la condición autogestiva del trabajo es el factor que mayor influencia tiene (tanto en los aspectos que impactan positiva y negativamente en los trabajadores) sobre las CyMAT de la cooperativa en la actualidad. Pensemos, por ejemplo, en las implicancias y vivencias generadas a partir de la creación de ritmos de trabajo más laxos, flexibles y controlado por los propios trabajadores/as.

En el caso analizado, la gestión colectiva del trabajo implicó para algunos trabajadores (específicamente los que realizan tareas de dirección y gestión) un aumento de la carga mental del trabajo y, para la gran mayoría, un aumento de algunos componentes de la carga psicosocial (especialmente aquellos referidos a la responsabilidad asumida y a la adaptación a los mecanismos de organización que implica la autogestión). Sin embargo también debemos señalar que otros componentes de la carga psicosocial han disminuido desde la formación de la cooperativa. Estos son el grado de subordinación al trabajo y la prescripción de las tareas.

El conocimiento entre compañeros/as, las prácticas de gestión horizontales, la revalorización de los saberes obreros, la flexibilización de las reglas disciplinarias y de control, el surgimiento de un nuevo dispositivo comunicacional y decisional (asambleas) en la gestión cooperativa, la apropiación del espacio fabril, la autorregulación del tiempo de trabajo, la recuperación de un importante margen de libertad en el quehacer cotidiano y la disolución de la división entre tarea prescripta y real, entre otros cambios, permitieron a los trabajadores mejorar numerosos aspectos de sus condiciones de trabajo. En muchos casos este proceso de recuperación implicó un empoderamiento de su experiencia como trabajadores/as cooperativistas.

Sin embargo, la reapropiación de las tareas de gestión (organización de la producción, comercialización, obtención de recursos financieros, etc.) por parte del grupo de trabajadores

implicó también un aumento de la carga mental del trabajo ya que la iniciación en tareas de gestión, para las cuales no contaban con la capacitación o experiencia adecuada, devino en verdaderos retos cognitivos, relacionales y emocionales para cada uno de los trabajadores. Estas cargas, resultado de una transformación de la organización del trabajo, se perciben como individuales y aisladas, lo cual invisibiliza el origen organizacional de las mismas.

Recordando que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo pueden ser definidos como aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que afectan tanto el desarrollo del trabajo como la salud (física, psíquica o social) del trabajador, podemos señalar que en el caso estudiado el grado de control del trabajador sobre la tarea y el apoyo social en el trabajo no presentan riesgos sobre la salud de los trabajadores, de acuerdo a la información estadística y cualitativa recogida. Sin embargo, las exigencias psicológicas del trabajo, especialmente en el caso de los trabajadores que ocupan cargos de coordinación y gestión, y la ausencia de reconocimientos y compensaciones materiales y simbólicas por el trabajo realizado (fundamentalmente en lo referente a los ingresos) estarían afectando la salud psicofísica de los trabajadores/as.

Ya sea a partir de la evaluación que realizan los trabajadores/as de las CyMAT en la empresa privada y en la actualidad, analizando la percepción de los problemas prioritarios de la cooperativa o los aspectos que mayor impacto tuvieron en las trayectorias laborales desde su formación, podemos concluir que muchos añoran la seguridad de trabajo, la estabilidad de ingresos y los beneficios sociales que otorgaba el empleo en relación de dependencia.

Según lo expuesto y el análisis de las expectativas a futuro que presentan los trabajadores/as, podemos sostener que los niveles medio/ altos de exigencias psicológicas y la escasez de compensaciones materiales señalados por los trabajadores/as son contrarrestados por los elevados niveles de control en el proceso productivo y la existencia de buenas relaciones interpersonales y reconocimientos simbólicos.

Asimismo se observan fuertes tensiones, de orden subjetivo, entre el trabajo asalariado y el trabajo autogestivo. El trabajo en la cooperativa no siempre aparece como una libre elección ni como un trabajo que tenga perspectivas a futuro. En este sentido los trabajadores/as ponen de relieve, a partir de su propia experiencia, las ventajas y desventajas que plantean las condiciones de trabajo en el marco de un proceso de trabajo autogestivo, que pueden variar en función de la temporalidad. Cabría preguntarse, entonces, si esta forma de organización del trabajo no trae aparejada nuevas formas de malestar o cansancio que no se expresan en la relación laboral asalariada.

En relación al enfoque adoptado nuestra investigación evidencia que al momento de analizar en profundidad las CyMAT es necesario abordar las múltiples dimensiones del trabajo, acudiendo para ello a instrumentos metodológicos, cuanti y cualitativos, contruidos desde una visión holística de las CyMAT ya que si reducimos nuestra mirada sólo a la temática de la seguridad e higiene (enfoque tradicional), ignorando las dimensiones psíquicas, afectivas y simbólicas que los trabajadores despliegan y comprometen en su actividad laboral, nunca podremos obtener una verdadera y completa fotografía de las condiciones realmente existentes en los espacios laborales¹⁴.

Este enfoque implica volver a poner en discusión el propio concepto de *salud laboral*, asumiendo una visión abarcativa que incluya la satisfacción y el bienestar físico y psíquico de los trabajadores (Nieto, 1999). La salud laboral no se refiere sólo a mejoras de las condiciones de trabajo, sino también al grado de libertad que los trabajadores tienen para organizarlo, de forma individual o colectiva, que les posibilita el desarrollo pleno de sus habilidades, como así también encontrarle el sentido al propio trabajo, contribuyendo a la conformación de la identidad laboral, tanto individual como grupalmente. Como señala Teiger “los efectos de las condiciones de trabajo son mucho más que un atentado contra la salud: es la transformación, a veces radical, del cuerpo y del espíritu (...). Si nos ocupamos de las condiciones de trabajo en el interior de la empresa, es necesario preocuparse de sus consecuencias y de su prolongación en la vida exterior al trabajo” (1998: 285).

5. Bibliografía.

Castillo, Juan José y Carlos Prieto (1990) *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid.

Dejours, Christophe (1990), *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. CEIL-HVMANITAS. Buenos Aires

Dejours, Christophe (2009) *El desgaste mental en el trabajo*. Ed. Modus Laborandi. Madrid. Prefacio y Capítulo 6: Organización del trabajo y enfermedad.

Gollac Michel, Castel Marie-Josèphe, Jabot Francois, Presseq Philippe (2008) *De la Renegación a la Banalización*, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y CEIL PIETTE - CONICET. Documentos para seminarios N° 13.

¹⁴ Es interesante señalar que al indagar sobre las condiciones de trabajo, los propios trabajadores asumen una concepción amplia de las mismas ya que incluyen aspectos tan diversos como las condiciones de calefacción en la fábrica, el nivel de los retiros y la capacitación técnica. Es decir que desde su percepción, la totalidad de estos aspectos (físicos, organizacionales y psicosociales) son importantes a la hora de plantearse el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Gollac, Michel y Marceline Bodier (2011) “Medir los factores psicosociales de riesgo en el trabajo para manejarlos. Resumen del Informe del Colegio de expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, a pedido del Ministro de Trabajo de Francia”, Disponible en:

http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20Página/Medir%20los%20factores%20psicos_Golliac.pdf

Neffa Julio César (1995), *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa*. Documento CYMAT N° 1. PIETTE-CONICET, Buenos Aires.

Nieto, Héctor A. (1999) “Salud laboral”, en Vicente Mazzáfero (comp.) *Medicina y Salud Pública*, EUDEBA. Buenos Aires.

Partenio, Florencia (2010) “Las manos, los saberes, las máquinas. Un análisis sobre la organización del trabajo en los elencos productivos de fábricas recuperadas”, en Cecilia Cross y Matías Berger (comps.) *La producción del trabajo asociativo. Condiciones, experiencias y prácticas en la economía social*, Buenos Aires, Ediciones CICCUS/CEIL-PIETTE.

Partenio, Florencia (2011) “La producción de géneros: experiencias de mujeres trabajadoras en la gestión de fábricas recuperadas”. Tesis doctoral de la Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de Buenos Aires, mimeo.

Teiger, Catherine (1998) “Las huellas del trabajo”, en: Castillo, J. J., y Villena, J. (editores) (1998), *Ergonomía: conceptos y métodos*. Editorial Complutense. Madrid.

Vasilachis de Gialdino, Irene (1986), *Las condiciones de Trabajo*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires.